PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART DI 9 GERAI KABUPATEN OGAN ILIR

Skripsi Oleh:

RINALDY RIZKI KESUMA
01091001013
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

2013

S
658.3207
Rin
2013

Record : 22607
Reg : 23101

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART DI 9 GERAI KABUPATEN OGAN ILIR

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

Skripsi Oleh:

RINALDY RIZKI KESUMA
01091001013
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

2013

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART DI 9 GERAI KABUPATEN OGAN ILIR.

Disusun Oleh:

Nama	: RINALDY RIZKI KESUMA
NIM	: 01091001013
Fakultas	: EKONOMI
Jurusan	: MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 27 Mei 2013

Ketua

Drs. Yuliansyah M. Diah M.M

NIP. 195607011985031003

Tanggal: 3 Juni 2013

Anggota

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART DI 9 GERAI KABUPATEN OGAN ILIR.

Disusun Oleh;

Nama	: RINALDY RIZKI KESUMA
NIM	: 01091001013
Fakultas	: EKONOMI
Jurusan	: MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Juni 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 20 Juni 2013

Ketua	Anggota	Anggota
Drs.Yuliansyah M. Diah, MM	Drs.H.Supardi A. Bakri, M.P.A	Drs.H. Syarnubi H.M. Sayid
NIP 195607011985031003	NIP 195105121978031002	NIP 195009061980121001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Mohamad Adam, SE, M.E
NIP 196706241994021002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: RINALDY RIZKI KESUMA
NIM	: 01091001013
Jurusan	: MANAJEMEN
Bidang Kajian/Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas	: EKONOMI

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART DI 9 GERAI KABUPATEN OGAN ILIR.

Pembimbing;

Ketua	: Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
Anggota	: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian	: 20 Juni 2013

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, Juni 2013
Pembuat Pernyataan,

Rinaldy Rizki Kesuma
NIM 01091001013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.

Kupersembahkan Untuk:

Kedua Orang Tuaku

Adik-adikku

Kakak-kakakku

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh pemberian insentif finansial terhadap kinerja karyawan di 9 gerai alfamart kabupaten Ogan Ilir. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh pemberian insentif finansial terhadap kinerja karyawan di 9 gerai alfamart kabupaten Ogan Ilir. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. ALLAH SWT, Rabbku yang telah memberiku karunia iman dan islam.
2. Rasulku, Muhammad SAW yang telah mengispirasiku.
3. Orang tuaku terhebat, M.Yusuf Diman dan Metrowati dan saudara-saudaraku tercinta, Arie, Novie serta lisna yang telah menjadi penyemangatku dalam setiap langkahku.
4. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof.Dr. Taufiq Marwah, SE, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Welli Nailis, SE, MM. Sekretaris Jurusan Manajemen.
8. Drs. Yuliansyah M. Diah M.M. Pembimbing I Skripsi.

9. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. Pembimbing II Skripsi.
10. Yuliani, SE,MM. Pembimbing Akademik
11. Semua Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai yang telah memberikan bantuan dan Ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Teman- teman seperjuangan Manajemen 2009 yang saya banggakan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
13. Sahabat – sahabatku Hendra Fika, Gede Widia, M.Sobari, Safran, Mahendra, aan, kak sugi, kak andhi deti dan mba kiki, terimakasih telah membantu saya dalam mengikuti kuliah.
14. Teman - teman satu Konsentrasi yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih untuk dukungan kalian selama ini dalam penyelesaian skripsi ini
15. Mbak Ninil dan Kak Hendri, yang telah direpotkan dan memberikan bantuan selama penulis mengikuti kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi.
16. Semua karyawan alfamart di 9 gerai kabupaten Ogan Ilir khususnya Merchandise kak joker yang telah direpotkan dalam penyusunan skripsi ini.

Inderalaya, 10 Juni 2013

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di 9 Gerai Kabupaten Ogan Ilir

Oleh:
Rinaldy Rizki Kesuma

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan Alfamart di 9 gerai kabupaten Ogan Ilir serta untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara insentif finansial dengan kinerja karyawan Alfamart di 9 gerai kabupaten Ogan Ilir

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuisioner dalam metode pengumpulan data dan menggunakan 42 responden. Sedangkan pada metode analisis data, peneliti menggunakan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisioner. Selanjutnya digunakan analisis regresi sederhana untuk mencari persamaan regresi. Selanjutnya melakukan uji parsial (uji T) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selanjutnya melakukan uji korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemberian insentif finasial oleh perusahaan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, dengan tingkat korelasi yang tinggi dan hubungannya positif antara insentif finansial dengan kerja karyawan.

Kata Kunci : Insenfit Finansial dan Kinerja

Ketua	Anggota
Drs.Yuliansyah M. Diah, MM	Drs.H.Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP 195607011985031003	NIP 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Mohamad Adam, SE, M.E
NIP 1967062419940210

ABSTRACT

The Influence of Financial Incentive towards The Employees' Performance in the 9th Alfamart at Ogan Ilir

by:
Rinaldy Rizki Kesuma;Drs.Yuliansyah M.Diah, MM;Drs.H.Supardi A.Bakrie, M.P.A

This study aimed to determine whether or not the the financial incentive influence the employees performance at the 9th Alfamart at Ogan Ilir and to know how much the relationship between the financial incentive and the employees' performance in the 9th Alfamart at Ogan Ilir.

The research method in this study is questionnaires and uses 42 respondents. However, in the data analysis method, the researcher used instrumental test to check the validity and reliability of the questionnaires, then used simple regression analysis to find out the regression equation, and did the partial test (T-Test) to test hypotheses. Next, the correlation test and coefficient determination were done to know the correlation between the independent variable and the dependent variable and determined how much the dependent variable could be influenced by independent variable.

From the results of this research was showed that the incentive financial was given by the company in the at Alfamart at Ogan Ilir had a big influence to the employees' performance, with high level of correlation and the correlation was positive between financial towards the employees' performance.

Keywords: Financial Incentive and Performance

Ketua	Anggota
Drs.Yuliansyah M. Diah, MM	Drs.H.Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP 195607011985031003	NIP 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Mohamad Adam, SE, M.E
NIP 196706241994021002

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: RINALDY RIZKI KESUMA
Jenis Kelamin	: LAKI-LAKI
Tempat/Tanggal Lahir	: TANJUNG RAJA, 15 DESEMBER 1991
Agama	: ISLAM
Alamat Rumah (Orang Tua)	: JL. DEPATI JEMAHIR NO 159 TANJUNG RAJA KABUPATEN OGAN ILIR, SUMATERA SELATAN.
Alamat Email	: rinaldy_airlife@yahoo.com.id
Nomor HP	: 081373797934

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar	: SD NEGERI 1 SUNGAI PINANG
SLTP	: SMP NEGERI 1 TANJUNG RAJA
SMU	: SMA NEGERI 3 KAYUAGUNG

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO. DAFTAR : 131305
TANGGAL : 03 JUL 2013

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI..	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	vii
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Pengertian Insentif	13
2.1.1.1. Jenis-jenis Insentif.....	13
2.1.1.2. Faktor yang Mempengharui Pemberian Insentif...	17
2.1.1.3. Pedoman Pemberian Insentif	18
2.1.1.4. Tujuan Pemberian Insentif	19
2.1.2. Pengertian Kinerja	20
2.1.2.1.Faktor-faktor yang memepengharui Kinerja.....	20
2.1.2.2. Metode Penilaian Kinerja.....	21
2.1.2.3. Masalah Potensial dalam Kineja	22
2.1.2.4. Manfaat Penilaian kinerja	23
2.1.2.5. Indikator yang Mempengarui Kinerja.....	24
2.1.3. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Kinerja.....	25
2.2. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu.....	26
2.3. Kerangka Konseptual	28
2.4. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1. Lokasi Penelitian 30
3.2. populasi dan Sampel..... 30
3.3. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data 31
3.3.1. Sumber data 31
3.3.2. Meetode Pengumpulan Data..... 32

3.4. Variabel dan Pengukuran 33
3.5. Defenisi Operasional Variabel 34
3.6. Uji Instrumen Penelitian..... 36
3.6.1.Uji Validitas 36
3.6.2 Uji Reliabilitas 36
3.7 Teknik Analisis Data 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
4.1. Profil Responden..... 41
4.1.3. Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 42
4.1.4. Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia..... 43
4.1.5. Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja..... 44
4.2. Uji Data 44
4.2.1. Uji Validitas 45
4.2.2. Uji Reliabilitas 48
4.3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Item-item Pertanyaan..... 49
4.3.1. Jawaban Responden tentang Insentif finansial yang diterima Karyawan..... 49
4.3.2. Jawaban Responden tenteng Kinerja Karyawan..... 56
4.3.3. Kesimpulan Analisis Frekuensi 68
4.4. Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja 70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 74
5.1 Kesimpulan 74
5.2 Saran 75

DAFTAR PUSTAKA 76
LAMPIRAN 78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Gerai Alfamart Tahun 2012	5
Tabel 1.2. Gaji dan Insentif yang diterima Karyawan pada November-Desember 2012	6
Tabel 1.3. Target dan Realisasi Penjualan Rata-rata dalam Sehari pada Bulan Januari 2013 di 9 Gerai Alfamart	7
Tabel 1.4. Absensi Karyawan Alfamart tahun 2012	8
Tabel 1.5.Turnover Karyawan Alfamart tahun 2012	9
Tabel 3.1. Karyawan Alfamart	30
Tabel 3.2. Skala Pengukuran	34
Tabel 3.3. Definsi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1. Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.2. Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia	43
Tabel 4.3. Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Insentif	47
Tabel 4.5. Hasil UJi Validitas Kinerja	48
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.7. Jawaban pertanyaan karyawan mendapatkan komisi sesuai dengan harapan karyawan	50
Tabel 4.8. Jawaban atas pertanyaan komisi yang diterima sesuai dengan hasil kerja	51
Tabel 4.9. Jawaban pertanyaan bonus yang diterima karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	52
Tabel 4.10. Jawaban pertanyaan bonus yang dibayarkan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	53
Tabel 4.11. Jawaban pertanyaan uang lembur dibayarkan sesuai jam kerja yang dilakukan karyawan	54
Tabel 4.12. Jawaban pertanyaan uang lembur dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih giat	55
Tabel 4.13. Jawaban pertanyaan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	56
Tabel 4.14. Jawaban pertanyaan perusahaan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga menimbulkan semangat kerja karyawan	57
Tabel 4.15. Jawaban atas pertanyaan karyawan bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan	58
Tabel 4.16. Jawaban atas pertanyaan hubungan antara pemimpin dan karyawan selama ini sudah baik	59
Tabel 4.17. Jawaban pertanyaan pemimpin mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan	60
Tabel 4.18. Jawaban pertanyaan karyawan dapat bekerjasama dengan baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya	61

Tabel 4.19. Jawaban pertanyaan karyawan bersedia membantu orang lain dalam menyelesaikan tugasnya..... 62
Tabel 4.20.Jawaban pertanyaan karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan..... 63
Tabel 4.21.Jawaban pertanyaan perusahaan bertanggung jawab dalam memenuhi hak karyawan..... 64
Tabel 4.22. Jawaban pertanyaan hasil kerja karyawan dapat mencapai ataupun melebihi target yang diberikan perusahaan..... 65
Tabel 4.23. Jawaban pertanyaan karyawan mempunyai peranan penting dalam pencapaian target..... 66
Tabel 4.24. Jawaban pertanyaan target pejualan yang diberikan perusahaan tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi setiap bulannya..... 67
Tabel 4.25. Jawaban seluruh pertanyaan Insentif finansial Karyawan..... 68
Tabel 4.26. Jawaban seluruh pertanyaan Kinerja Karyawan..... 69
Tabel 4.27. Koefisien Regresi Liner Sederhana..... 71
Tabel 4.28. Koefisien Korelasi dan Determinasi..... 72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 28

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 2 Output SPSS..... 79

Lampiran 3 Lembar Konsultasi..... 90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA UPT PERPUSTAKAAN

agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Kinerja yang baik akan dapat diwujudkan ketika pemimpin dalam organisasi berlangsung dengan baik. Kepemimpinan akan menanamkan pengaruh untuk memotivasi pegawai sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki sehingga kinerja pegawai meningkat hal ini tidak terlepas dari peran motivasi. Kebanyakan induvidu bekerja untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana aktualisasi dirinya, di sisi lain dia juga menginginkan imbalan yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Kompensasi selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan materil, dewasa ini juga dikaitkan dengan gengsi atau melambangkan prestise seseorang.

Upah insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang perestasinya diatas standar dimana upah Insentif tersebut merupakan alat yang dipergunakan mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan,2000:125), Salah satu upaya yang ditempuh oleh

organisasi untuk mencapai tujuan adalah meningkatkan kinerja. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian Insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan para karyawan. Manusia sebagai mahluk induvidu maupun sebagai mahluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material (Notoatmojo,2003: 143). Pada dasarnya Insentf ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Insentif yang diterima karyawan dibagi atas tiga macam, yaitu Insentif bersifat finansial, nonfinansial dan sosial. Insentif finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, komisi, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Insentif non finansial merupakan jenis insentif yang untuk mempertahankan karyawan dalam rangka panjang meliputi tempat kerja, tim kerja, jaminan pekerjaan, promos, liburan-liburan, Insentif Sosial diartikan sebagai tingkah laku yang diharapkan oleh seseorang anggota organisasi dan jenis dari pada tindakan yang diharapkan dari pada teman-temannya atau keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap karyawan yang bersangkutan.

Sehubungan dengan kinerja, setiap pegawai diharapkan untuk bekerja dengan baik hal itu tidak lepas dari pemberian insentif yang layak. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer. Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien

karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kombinsi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

Seiring dengan perkembangan bisnis ritel, pada saat ini bisnis ritel tidak lagi dikelola secara tradisional, melainkan dengan cara modern sehingga menjadi bisnis yang inovatif, dinamis, dan kompetitif. Industri ritel yang berkembang pada jaman sekarang ini beragam, di indonesia bisnis retail dapat dibedakan 2 kelompok besar, yakni Ritel Tradisional dan Ritel Modern. Retail modern merupakan pengembangan dari retail tradisional, format retail ini muncul dan berkembang seiring perkembangan perekonomian, teknologi, dan gaya hidup masyarakat yang membuat masyarakat menuntut kenyamanan yang lebih dalam berbelanja. Retail merupakan usaha yang menjual produk/dagangan kebutuhan rumah tangga, termasuk produk kebutuhan sehari-hari yang meggunakan sistem swalayan (konsumen mengambil barang/produk itu sendiri tanpa ada pramuniaga yang melayani). Minimarket merupakan jenis bisnis retail yang sedang berkembang pesat saat ini yang menjual barang kebutuhan sehari-hari dan

menawarkan kemudahan karena lokasi atau letaknya yang bisa dijangkau dan dekat dengan konsumen serta mengutamakan kepraktisan dan kecepatan yang didukung dari luas toko atau gerai yang tidak terlalu besar sehingga konsumen berbelanja dengan waktu yang tidak terlalu lama. Keuntungan lain berbelanja di minimarket yaitu suasana aman dan nyaman dalam berbelanja, tidak kesulitan memilih barang-barang yang diperlukan, kualitas barang lebih terjamin bila dibandingkan belanja di pasar tradisional, harga barang pasti sehingga tidak perlu ditawar dan dapat berbelanja berbagai keperluan dalam satu tempat sehingga menghemat waktu dan tenaga.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ialah suatu perusahaan yang bergerak pada bisnis waralaba swalayan yang menjual barang-barang keperluan sehari-hari dengan trandmark Alfa, yang kini sahamnya dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo. Untuk menembus pasar di perkampungan, Alfa meluncurkan Alfamart. Dalam waktu yang cukup singkat Gerai Alfamart terus bertambah diseluruh kota di indonesia. Berikut Data jumlah gerai Alfamart:

Tabel 1.1

Jumlah Gerai Alfamart di Indonesia dan Sumatera Selatan tahun 2012.

Tahun	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**
Ritel Modern	Gerai (Unit)	Gerai (Unit)	Gerai (Unit)	Gerai (Unit)	Gerai (Unit)
Alfamart	2750	3373	4812	5670	6697
Alfamart (Sumatera Selatan)					**> 300**

Sumber:http://www.artikelid.com/2012/09/mau-tahu-sejarah-alfamart-siapa-pemiliknya.html dan berbagai sumber lainnya

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukan bahwa perkembangan Gerai alfamart setiap tahunnya sangat pesat di Indonesia dalam jangka lima tahun alfamart telah mampu membuka 6697 gerai yang semula hanya berjumlah 2750 pada tahun 2008. Begitu juga Sumatera selatan hingga tahun 2012 telah lebih dari 400 gerai yang tersebar si suluruh daerah sumatera selatan yang terdiri berbagai kota dan kabupaten.

Kabupaten Ogan ilir merupakan salah satu kabupaten yang tidak terlepas dari perkembangan Bisnis Ritel diantaranya Alfamart. Alfamart telah menjadi magnet bagi masyarakat ogan ilir untuk berbelanja dengan cara yang lebih modern dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sejauh ini sekurangnya telah terdapat 9 Gerai Alfamart yang tersebar diberbagai kecamatan di ogan ilir. Di setiap Gerai alfamart mempunyai masing-masing target penjualan sebagai tolak ukur kinerja para pegawainya namun pada kenyataannya kinerja disetiap gerai alfamart berbeda-beda dan seringkali mengalami penurunan yang menyebabkan Insentif yang didapat Menurun. Berikut Adalah Tabel Gaji serta Insentif di salah satu gerai Alfamart.

Tabel 1.2

Gaji dan Insentif Kinerja Toko yang diterima pada November - Desember 2012 di 9 gerai alfamart kabupaten Ogan Ilir.

Jabatan	Gaji	Insentif	
		November	Desember
Pramuniaga	Rp.1.500.000	Rp.200.000	Rp.100.000
Kasir	Rp.1.500.000	Rp.200.000	Rp.100.000
Merchandise	Rp.1.600.000	Rp.250.000	Rp.150.000

Sumber:Md Alfamart

Dapat lihat pada tabel 1.2 di atas disamping gaji para pegawai menerima Insentif, gaji merupakan pendapatan tetap para karyawan sedangkan Insentif yang di terima berubah-ubah setiap bulan. Maka dengan penurunan Insentif yang terjadi di salah satu gerai pada bulan November ke Desember menyebabkan pendapatan para karyawan menurun. Pemberian insentif oleh perusahaan ditentukan oleh seberapa besar pencapaian target. Apabila gerai Alfamart tidak mencapai target yang telah ditentukan maka perusahaan memeberikan insentif berupa komisi sebesar Rp. 50.000 bagi karyawan asalkan pencapaian target tersebut masih di batas kewajaran yaitu tidak melebihi selisih Rp.1.000.000 dari target yang telah ditetapkan dan bila target tercapai maka besaran insentif ditambah Rp.50.0000 untuk setiap Rp.500.000 kelebihan pencapaian target. Berikut adalah tabel Target Omset Penjualan rata-rata Pada bulan Januari 2013 di 9 Gerai Alfamart

Tabel 1.3

Target dan Realisasi Omset Penjualan Rata-rata dalam Sehari Pada bulan Januari 2013 di 9 gerai alfamart kabupaten Ogan Ilir.

No	Nama Toko	Target		Realisai	
		Omset	Struk	Omset	Struk
1	Sungai Pinang	Rp. 8.500.000	370	Rp. 5.690.000	192
2	Tanjung Raja	Rp.10.283.000	308	Rp. 9.138.000	272
3	Simpang Meranjat	Rp. 9.585.000	251	Rp. 9.461.000	302
4	Payaraman	Rp. 6.771.000	251	Rp. 6.524.000	223
5	Tanjung Batu	Rp. 9.471.000	291	Rp. 8.856.000	276
6	Indralaya KM 35	Rp.10.853.000	332	Rp. 9.796.000	309
7	Indralaya KM 36	Rp.10.120.000	311	Rp. 9.883.000	323
8	Indralaya KM 28	Rp. 8.750.000	291	Rp. 8.591.000	272
9	Timbangan KM 32	Rp. 7.733.000	242	Rp. 6.503.000	208
Jumlah		Rp.82.066.000	2647	Rp.74.442.000	2377
Rata-rata		Rp. 9.118.444	294	Rp. 8.271.333	264

Sumber:Data Primer yang diolah

Dari tabel 1.3 dapat dilihat rata-rata realisasi omset sebesar Rp.8.271.333 masih rendah dibawah rata-rata target yang sebesar Rp.9.118.444 serta realisasi rata-rata struk sebesar 264 masih rendah dibawah target yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 294 struk, Insentif yang diterima merupakan komisi atas pencapaian target, masih terdapat insentif lain yang diterima seperti bonus, uang lembur bagi pegawai serta jaminan kesehatan. Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya kinerja karyawan serta didukung dengan data yang menunjukan penurunan insentif yang diterima karyawan alfamart.

Kehadiran ditempat kerja menjadi salah satu tolak ukur dalam penilaian kinerja karyawan alfamart. Berikut data mengenai kehadiran karyawan alfamart pada tahun 2012 :

Tabel 1.4

Absensi Karyawan Alfamart pada tahun 2012 di 9 gerai alfamart kabupaten Ogan Ilir.

No	Nama Toko	Keterangan (hari kerja)		
		S	I	TK
1	SAT Sungai Pinang	10	2	5
2	SAT Tanjung Raja	14	2	8
3	SAT Simpang Meranjat	6	4	7
4	SAT Payaraman	7	2	2
5	SAT Tanjung Batu	12	3	8
6	SAT Indralaya KM 35	10	0	2
7	SAT Indralaya KM 36	5	1	5
8	SAT Indralaya KM 28	4	0	4
9	SAT Timbangan KM 32	7	0	0

Sumbert: Data primer yang diolah

Keterangan : S: Sakit, I:Izin, TK:Tanpa Keterangan

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang sakit, izin maupun tanpa keterangan berbeda-beda setiap karyawan sesuai sakit yang diderita dan kepentingan tertentu untuk karyawan yang izin. Sedangkan untuk karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 41 hari kerja, Tingkat absensi yang tinggi menunjukan jam kerja yang hilang, ini berarti bahwa perusahaan secara tidak langsung mengalami kerugian karena terjadi penundaan pekerjaan yang berarti terhambatnya aktifitas perusahaan. Ketidakhadiran ini tentu mempengharui kinerja karyawan dalam pencapaian target baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri untuk memperoleh insentif yang tinggi. Hal ini yang menyebabkan keluar masuk karyawan *(Turnover)* semakin tinggi karena perusahaan menerapakan sistem dimana apabila karyawan tidak hadir tanpa keterang selama tiga hari maka karyawan tersebut di anggap mengundurkan diri *(resign)*. Adapun tabel *Turnover* karyawan alfamart pada tahun 2012:

Tabel 1.5

***Turnover* karyawan Alfamart Pada 2012 di 9 gerai alfamart kabupaten Ogan Ilir.**

Jumlah Tenaga Kerja Awal	Jumlah Tenaga Kerja Keluar	Jumlah Tenaga Kerja Masuk	Jumlah Tenaga Kerja akhir	Turnover %
80	14	7	73	9.15%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari data *turnover* yang terdapat pada Tabel 1.5 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan di 9 gerai alfamart dengan menggunakan rumus LTO *(Labour Turnover)*. Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* Malayu Hasibuan (2003:52).

$$Turnover = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang masuk})}{1/2(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} x100\%$$

Berdasarkan rumus dia atas maka di dapat perhitungan sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\sum(14 - 7)}{1/2(80 + 73)} x100\% = 9.15\%$$

Dari data diatas diketahui tingkat *turnover* yang terjadi sebesar 9.15% ini menunjukan masih tingginya tingkat perputaran karyawan yang terjadi. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan, Semakin tinggi *turnover* maka semakin sering pergantian karyawan. hal ini tentu merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang meninggalkan perusahaan maka akan membawa berbagai biaya serta terhambatnya aktivitas perusahaan.

Dari data yang telah diuraikan diatasas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul: " Pengaruh Pemberian Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di 9 Gerai Kabupaten Ogan Ilir".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

"Seberapa besar pengaruh pemberian insentif finansial terhadap kinerja karyawaan alfamart di 9 gerai Kabupaten Ogan Ilir."

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian adalah: "Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif finansial terhadap kinerja karyawan alfamart di 9 gerai Kabupaten Ogan Ilir."

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat:

a. Secara Teoritis

1. Dapat menjadi sumber referensi dalam mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia tentang Insentif dan Kinerja.
2. Dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan Insentif serta peningkatan Kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.
3. Dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

b. Secara Praktis

1. Bahan masukan bagi Alfamart dan perusahaan ritel lainnya dalam meningkatkan Kinerja pegawai melalui pemberian Insentif.
2. Bahan masukan bagi karyawan Alfamart dalam meningkatkan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak & Hendri Tanjung. 2002. *Managemen Motivasi.* Jakarta: Widiasarana

Daft, Richard L. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Paramita Rahayu. Indonesia: Indeks

Fakultas Ekonomi. 2012. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi.* Indralaya: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Heidjrachman & Husnan. 2004. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu.. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:BPFE

Mangkunegara, Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta

Mathis, & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Salemba Empat

Mondy, L Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga

Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Djembatan

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian.* Bogor: Ghalia Indonesia

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta

Pangabean, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia,* Yogyakarta: Abadi

Sarwoto, Kurtodipuro. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama

Siagian, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: YPPKN

Sugiyono. 2009.*Metode Penelitian Bisnis.* Bandung:Alfabeta

Sumarni, Murti & Wahyuni, Salamah. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Abadi

Umar, Husein.2005. *Metode Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Wahana.2006.*Menguasai SPSS 13 untuk statistik.* Salemba Infotek.

Sumber:http://www.artikelid.com/2012/09/mau-tahu-sejarah-alfamart-siapa-pemiliknya.html dan berbagai sumber lainnya